

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usiadan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap kepada karyawan NSC Finance Bandar Lampung berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	60,0
2	Perempuan	14	40,0
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan NSC Finance Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	19	54,3
2	31 – 40	11	31,4
3	41 – 50	3	8,6
4	>51	2	5,7
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 19 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	25	71,4
2	Sarjana	7	20,0
3	Pasca Sarjana	3	8,6
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 25 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Terikat secara emosional dalam pekerjaannya.	1	2.9	8	22.9	20	57.1	4	11.4	2	5.7
2	Bangga menjadi bagian dari NSC Finance.	2	5.7	10	28.6	17	48.6	6	17.1	0	0
3	Pemahaman akan nilai – nilai yang ada pada NSC Finance dapat diterapkan dengan cukup baik.	3	8.6	11	31.4	16	45.7	5	14.3	0	0
4	Memberikan hasil pemikiran yang optimal demi memajukan NSC Finance.	2	5.7	14	40.0	15	42.9	3	8.6	1	2.9
5	Mendapatkan penghasilan yang tinggi.	2	5.7	8	22.9	19	54.3	4	11.4	2	5.7
6	Reward yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.	2	5.7	10	28.6	17	48.6	6	17.1	0	0
7	Berupaya melibatkan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh NSC Finance.	5	14.3	13	37.1	14	40.0	3	8.6	0	0
8	Menjalankan pekerjaan untuk mencapai target..	2	5.7	11	31.4	16	45.7	5	14.3	1	2.9
9	Bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan.	2	5.7	9	25.7	18	51.4	4	11.4	2	5.7
10	Semangat untuk bertahan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup.	3	8.6	10	28.6	16	45.7	6	17.1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 7 mengenai “Berupaya melibatkan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh NSC Finance” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14,3%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Terikat secara emosional dalam pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar pengawasan yang ditetapkan sudah cukup baik.	3	8.6	10	28.6	16	45.7	6	17.1	0	0
2	Tidak adanya kendala dalam mencapai standard kerja.	4	11.4	13	37.1	14	40.0	4	11.4	0	0
3	Menilai hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki.	3	8.6	21	60.0	11	31.4	0	0	0	0
4	Memberikan sanksi yang sesuai dengan penyimpangan yang dilakukan.	3	8.6	20	57.1	11	31.4	1	2.9	0	0
5	Penilaian hasil kerja yang diperoleh telah dilakukan dengan cukup teliti	13	37.1	14	40.0	7	20.0	1	2.9	0	0
6	Penilaian hasil kerja sudah berdasarkan standar yang telah ditentukan.	13	37.1	14	40.0	8	22.9	0	0	0	0
7	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.	9	25.7	12	34.3	13	37.1	0	0	1	2.9
8	Memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan target pekerjaan.	15	42.9	11	31.4	7	20.0	2	5.7	0	0
9	Mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang baru.	1	2.9	14	40.0	16	45.7	3	8.6	1	2.9
10	Mengadakan tambahan kerja diluar jam kerja Karyawan.	0	0	12	34.3	16	45.7	6	17.1	1	2.9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 8 mengenai “Memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan target pekerjaan”mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 42,9% yang menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10

mengenai “Mengadakan tambahan kerja diluar jam kerja karyawan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju tidak ada yang menjawab atau 0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	1	2.9	14	40.0	16	45.7	3	8.6	1	2.9
2	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.	2	5.7	10	28.6	17	48.6	6	17.1	0	0
3	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.	3	8.6	11	31.4	16	45.7	5	14.3	0	0
4	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.	13	37.1	14	40.0	7	20.0	1	2.9	0	0
5	Mampu mengembangkan potensi yang ada dalam penyelesaian pekerjaan.	2	5.7	15	42.9	12	34.3	6	17.1	0	0
6	Penghargaan meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5.7	10	28.6	17	48.6	6	17.1	0	0
7	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	5	14.3	13	37.1	14	40.0	3	8.6	0	0
8	Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.	2	5.7	11	31.4	16	45.7	5	14.3	1	2.9
9	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan deadline yang ada.	4	11.4	13	37.1	14	40.0	4	11.4	0	0
10	Waktu kerja yang ada dapat berjalan dengan efektif.	3	8.6	10	28.6	16	45.7	6	17.1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 4 mengenai “Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 37,1%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 1 orang atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

.Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,019	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 4	0,044	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 5	0,047	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 8	0,044	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 9	0,003	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	<i>sig</i> < <i>alpha</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasional (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $sig < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel komitmen organisasional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 2	0,005	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 5	0,010	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 6	0,033	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 8	0,005	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 9	0,038	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 10	0,004	0,05	$sig < \alpha$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel pengawasan (X2) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $sig < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengawasan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 2	0,033	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 3	0,005	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 4	0,025	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 7	0,001	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	$sig < \alpha$	Valid
Pernyataan 10	0,028	0,05	$sig < \alpha$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $sig < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja(Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*:

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,838	Sangat Tinggi
Pengawasan (X2)	0,718	Tinggi
Kinerja (Y)	0,840	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kinerja (Y) sebesar 0,840 dan nilai reliabilitas terendah adalah pengawasan (X2) sebesar 0.718.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,989	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengawasan (X2)	0,339	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional (X1) dan kinerja (Y) sebesar $0,989 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel pengawasan (X2) dan kinerja (Y) sebesar $0,339 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,536	1,867	Tidak Ada Multikolinieritas
Pengawasan (X2)	0,536	1,867	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi..

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu komitmen organisasional (X1), pengawasan (X2) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,932	0,869

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,932 artinya tingkat hubungan antara komitmen organisasional (X1), pengawasan (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,869 artinya bahwa kinerja (Y) dijelaskan oleh komitmen organisasional (X1) dan pengawasan (X2) sebesar 0,869 atau 86,9%. Sedangkan sisanya sebesar 13,1% dijelaskan oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B
Constanta	-2,158
Komitmen Organisasional (X1)	0,692
Pengawasan (X2)	0,376

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = -2,158 + 0,692 X1 + 0,376 X2$$

Keterangan :

Y= Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et= Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Komitmen Organisasional

X2 = Pengawasan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 2,158 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung adalah sebesar 2,158 apabila komitmen organisasional dan pengawasan bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,692 menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung sebesar 0,692.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,376 menyatakan bahwa setiap penambahan pengawasan sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung 0,376.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Komitmen Organisasional (X1)	12,287	0,000
Pengawasan (X2)	7,125	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. **Komitmen Organisasional(X1)terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Komitmen organisasional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel komitmen organisasional (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

2. **Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel pengawasan (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara komitmen organisasional (X1) dan pengawasan(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho : Komitmen Organisasional (X1) dan Pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Komitmen organisasional (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
50,769	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu 0,000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Komitmen organisasional (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial komitmen organisasional (X1) memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung, yang artinya semakin baik komitmen organisasional karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerjanya dan demikian sebaliknya semakin menurun komitmen organisasional karyawan pada NSC Finance maka akan menurunkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut

Mangkunegara dalam Wibowo (2015.p,209) Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Pendapat ini didukung penelitian terdahulu oleh Ida Respatiningsih (2015) memiliki hasil dimana variable komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh pengawasan terhadap terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial Pengawasan (X2) memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung, yang artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung dan demikian sebaliknya semakin buruk pengawasan yang dilakukan pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung akan menurunkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Land dalam Suparno Eko (2015,p.108) pengawasan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol dan mengawasi orang lain agar bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal dalam hal ini, sistem Pengawasan yang baik sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk peningkatan Kinerja para Pegawainya. Pendapat ini didukung penelitian terdahulu oleh Nurjanah (2014) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh Pengawasan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara simultan komitmen organisasional (X1) dan pengawasan (X2) memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung, yang artinya semakin baik komitmen organisasional dan pengawasan yang diberikan

pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerjanya dan demikian sebaliknya semakin buruk komitmen organisasional dan pengawasan yang diberikan akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2015) organisasi yang berhasil menggabungkan antara komitmen organisasional yang baik serta pengawasan yang baik dalam organisasi adanya pengaruh komitmen organisasional dan Pengawasan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.